



"Decenio de la Igualdad para hombres y mujeres"  
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS N° 11 -2023/GAF

Lima, 15 FEB. 2023

LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

**VISTO:** El Informe N° D000037-2022/SERPAR-LIMA-STPAD, de fecha 14 de febrero de 2022, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la Carta N° D000062-2022-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 14 de febrero de 2022; y el Informe de Órgano Instructor N° D000058-2023-SERPAR-LIMA-SGRH, de fecha 02 de febrero de 2023, emitidos por la Subgerencia de Recursos Humanos en calidad de órgano instructor del procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el servidor Carlos Olivier Human Collas, y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General) y el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", precisan que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, PAD) instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previsto en la LSC y su Reglamento General;

Que, el artículo 115° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que la resolución del órgano sancionador se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;

### Antecedentes del procedimiento administrativo disciplinario

Que, mediante Resolución N° 002104-2017-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 21 de diciembre de 2017, el Tribunal del Servicio Civil (en adelante, TSC) declaró nulo el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) instaurado contra el servidor Eduardo Ernesto Valverde Ascencio mediante Resolución de Subgerencia de Guardaparques y Seguridad N° 001-2017, de fecha 15 de agosto de 2017; así también retrotrajo el procedimiento al momento de la precalificación;

Que, mediante Documento con Hoja de Trámite N° 10571-2018, con sello de recibido con fecha 27 de diciembre de 2018, el servidor Eduardo Ernesto Valverde Ascencio, solicitó la declaración de la prescripción del procedimiento instaurado en su contra.





Que, mediante Informe N° 12-2019/SERPAR LIMA/ST/MML, de fecha 29 de enero de 2019, el servidor CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS, en calidad de Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, remitió a la Subgerencia de Recursos Humanos, el Informe de No ha lugar a inicio de PAD, respecto a la presunta falta cometida por el servidor Eduardo Ernesto Valverde Ascencio.

Que, mediante Informe N° 15-2019/SERPAR LIMA/ST/MML, de fecha 30 de enero de 2019, el servidor CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS, informó a la Subgerencia de Recursos Humanos, que la solicitud del servidor Eduardo Ernesto Valverde Ascencio no podía ser atendida ya que el expediente administrativo disciplinario dejó de existir a raíz de la declaratoria de nulidad resuelta por el TSC.

Que, mediante Informe N° 570-2019/SERPAR-LIMA/GAF/SGRH/MML, de fecha 21 de marzo de 2019, la Subgerencia de Recursos Humanos, remitió a esta Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, ST PAD) el Documento con Hoja de Trámite N° 10571-2018, a fin de que se emita un nuevo informe respecto a lo señalado por el servidor Eduardo Ernesto Valverde Ascencio.

Que, mediante Informe de precalificación N° D000037-2022-SERPAR LIMA-STPAD, de fecha 14 de febrero de 2022, la Secretaría Técnica de PAD, recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos, en su condición de Órgano Instructor, iniciar un Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra el servidor CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS, quien en calidad de Secretario técnico de PAD<sup>1</sup>, habría presuntamente incurrido en falta de carácter disciplinario al no realizar oportunamente el informe de precalificación correspondiente al expediente administrativo seguido contra el servidor Eduardo Ernesto Valverde Ascencio;

Que, en este sentido, acogiendo la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica de PAD, a través de la Carta N° D000062-2022-SERPAR LIMA-SGRH, de fecha 14 de febrero de 2022 y notificada el 16 de febrero de 2022, la Subgerencia de Recursos Humanos, en condición de órgano instructor, dispuso dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS** por presunta falta de carácter disciplinario al haber trasgredido el literal d) del artículo 85° de la LSC, respecto a la negligencia en el desempeño de su función establecida en el literal j) del numeral 8.2 de la Directiva LSC, “g) Apoyar a las autoridades de PAD durante todo el procedimiento, (...) h) Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD (...) k) Dirigir y/o realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones”. otorgándosele el plazo de ley para la formulación de sus descargos, sin embargo, tal derecho no fue ejercido por el investigado;

Que, posterior a ello, mediante Informe N° D000058-2023-SERPAR LIMA-SGRH, de fecha 02 de febrero de 2023, la Subgerencia de Recursos Humanos, en su condición de órgano instructor, remitió a la Gerencia de Administración y Finanzas el informe de órgano

<sup>1</sup> Mediante Resolución de Secretaría General N° 319-2017, de fecha 14 de septiembre de 2017, el servidor CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS, fue designado en el cargo de Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, hasta el día 17 de marzo de 2019, fecha en la que concluyó su designación mediante Resolución de Secretaría General N° 093-2019-SG/SERPAR-LIMA



instructor de PAD, a través del cual evaluó los descargos presentados por el servidor y recomendó imponer una sanción de suspensión sin goce de haber de treinta (30) días calendario;

Que, asimismo, a través del citado Informe, la Subgerencia de Recursos Humanos formula abstención de la competencia en calidad de órgano sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**, argumentando que en el presente procedimiento le corresponde emitir el informe de órgano instructor en su calidad de jefe inmediato; dicho informe debe ser remitido al órgano sancionador<sup>2</sup> que viene a ser la misma Subgerencia; por ende la subgerencia de Recursos Humanos actuaría como órgano instructor y órgano sancionar a la vez, situación que vulneraría el ánimo de la norma que exista una división de fases (instructiva y sancionadora), por lo que, contravendría el debido procedimiento;

Que, en atención a lo expuesto, a través de la Resolución de Gerencia de Administración y Finanzas N° 09-2023/GAF, de fecha 03 de febrero de 2023, se declaró procedente la abstención formulada por el Subgerente de Recursos Humanos y se designó a la Gerencia de Administración y Finanzas como órgano sancionador del PAD en contra del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**;

Que, mediante la Carta N° D00013-2023-SERPAR LIMA-GAF, notificada el 06 de febrero de 2023, la Gerencia de Administración y Finanzas remitió el informe de órgano instructor al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS** y le otorgó un plazo de tres (03) días hábiles a fin de que solicite su informe oral en ejercicio de su derecho de defensa ya sea personalmente o a través de su abogado, lo cual fue solicitado y ejercido por el servidor el día 14 de febrero de 2023;



#### Falta incurrida y normas vulneradas

Que, el servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, en calidad de Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, habría presuntamente incurrido en falta de carácter disciplinario tipificada en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la cual señala “d) *La negligencia en el desempeño de las funciones*”;

Que, la negligencia cometida por el servidor se debe al no haber atendido diligentemente el expediente administrativo disciplinario seguido contra Eduardo Ernesto Valverde Ascencio, toda vez que en su calidad de Secretario Técnico de PAD, tenía la función de dirigir y/o realizar acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales estaba efectuar la precalificación de manera oportuna en función a los hechos que se le imputaban al referido servidor; por lo que, al no realizar dichas acciones conllevó a la prescripción del expediente administrativo disciplinario, declarado mediante Resolución de Secretaría General N° 217-2019/SG, de fecha 14 de octubre de 2019;

<sup>2</sup> Conforme a lo dispuesto en el literal b) del artículo 93 del Reglamento de la LSC dispuso que “En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga de sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.”



“Decenio de la Igualdad para hombres y mujeres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”



Que, en consecuencia, la negligencia en el desempeño de sus funciones se configura en mérito a lo establecido en los literales g), h) y k) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Directiva de “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (en adelante, Directiva LSC), el cual establece como una de las funciones del Secretario Técnico de PAD:

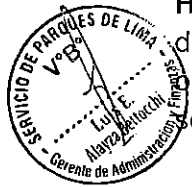
(...)

*“f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (...).”*

### **Pronunciamiento sobre la responsabilidad del servidor**

Que, de los documentos que obran en el expediente administrativo, el órgano instructor concluyó que se ha determinado la existencia de la falta imputada, recomendando imponer sanción de suspensión sin goce de remuneraciones hasta por el término de treinta (30) días calendario al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, no obstante; corresponde a este Órgano Sancionador analizar los argumentos y medios de prueba que obran en el expediente disciplinario, en relación a los hechos materia de imputación;

Que, de la revisión del expediente, se observa que el servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS** presentó sus descargos mediante Carta N° 04-2022-CHC, de fecha 01 de marzo de 2022, dirigido a la Subgerencia de Recursos Humanos, en su condición de órgano instructor, la cual a través del respectivo Informe procedió a analizar los mismos, señalando lo siguiente:



- El investigado señala que no es especialista en procesos disciplinarios y que no recibió capacitación alguna cuando asumió el cargo. De lo anterior expuesto debe ser entendido en base a que el servidor, en calidad de Secretario Técnico de PAD, cumple una función de apoyo, toda vez que los expedientes administrativos disciplinarios se encuentran bajo su custodia, siendo obligación del referido tener conocimiento de los plazos y las etapas de cada PAD instaurado en la entidad.

- Asimismo, menciona que se contrató a una abogada mediante orden de servicio (locadora) que brindaba el soporte legal especializado en la Secretaría Técnica, encargándose de las evaluaciones, redacción y seguimiento de los casos en el área; la cual debido a la carga que existía en ese momento se generó una situación de acumulación. Al respecto, cuando se hace referencia a “régimen disciplinario” se entiende que para la aplicación del mismo debe existir previamente un vínculo laboral entre el servidor y la entidad, y no una relación de naturaleza civil como la existente entre los locadores y la entidad, tal y como lo expresa el INFORME TÉCNICO N° 535-2016- SERVIR/GPGSC, de fecha 31 de marzo del 2016, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

- Además, el procesado señala que solicitó a la Secretaría General la contratación de un abogado más para apoyar el área; el cual no fue autorizado. De lo expuesto, no existe sustento probatorio que pueda generar certeza de lo informado o se advierta que en su



“Decenio de la Igualdad para hombres y mujeres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”



oportunidad se trató de prevenir una situación que estaba fuera de su control en la Secretaría Técnica.

Que, de lo expuesto se observa que los argumentos presentados por el servidor no lograron desvirtuar la imputación de haber cometido negligencia en el cumplimiento de sus funciones como Secretario Técnico de Procedimiento Administrativo Disciplinario, conforme a lo señalado en el informe emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos, en su condición de órgano instructor;

Que, asimismo, en el informe oral llevado a cabo el día 14 de febrero de 2023, el investigado señaló los mismos argumentos, y reconociendo que el informe de precalificación fue emitido fuera del plazo establecido por la ley, no obstante, señala que no hubo perjuicio económico en contra de la Entidad, solicitando sean tomados en cuenta sus argumentos al momento en que se determine y gradúe la sanción en base a los principios de proporcionalidad y razonabilidad;

Que, el literal d) del artículo 85 de la LSC establece como falta disciplinaria la negligencia en el cumplimiento de las funciones, contrario sensu, lo que se le exige a los servidores y funcionarios es la realización de la actividad laboral de manera diligente, lo cual obliga al servidor público a cumplir con diligencia todas las actividades propias de la función para el cual fue contratado;

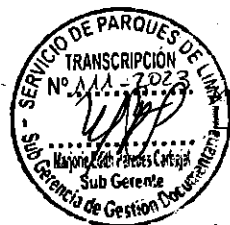
Que, corresponde mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través del fundamento n° 29 como precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en Resolución de sala plena 001-2019-Servir/TSC del 28 de marzo de 2019, precisó lo siguiente sobre la negligencia en el desempeño de funciones:



*“(…) cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios, los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.”*

Que, asimismo, en el fundamento 32 del precedente administrativo antes referido, el Tribunal del Servicio Civil, consideró lo siguiente:

*“32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una ‘tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas’. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.”*



Que, de la lectura del mencionado precedente por parte del Tribunal de SERVIR, se observa que se ha establecido dos parámetros a ser observados al realizar la imputación de la falta disciplinaria sustentada en la negligencia del desempeño funcional: 1) Precisar las normas complementarias que contemplen las funciones establecidas para el cumplimiento de los servidores y funcionarios, y 2) Conocimiento previo de dichas funciones por parte del personal;

Que, en el presente caso se observa que el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS** cumple con precisar la norma que contempla las funciones establecidas para el cumplimiento, que es la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y que el servidor, abogado de profesión, ostentaba el cargo de Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario de SERPAR LIMA, lo cual corrobora que tenía conocimiento de las funciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Entidad;

Que, cabe precisar que, la negligencia por acción implica la realización deficiente de aquello a lo que se estaba obligado (falta por acción), la cual es entendida como la falta de diligencia debida en una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo, lo cual se ha configurado en el caso del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**;

Que, bajo los fundamentos expuestos, este Órgano Instructor determina que la conducta del investigado se subsume en el literal d) del artículo 85 de la LSC en la medida que no cumplió con realizar la precalificación de manera oportuna en función a los hechos que se le imputaban al servidor Eduardo Ernesto Valverde Ascencio por lo que, al no realizar dichas acciones conllevó a la prescripción del expediente administrativo disciplinario, declarado mediante Resolución de Secretaría General N° 217-2019/SG, de fecha 14 de octubre de 2019, manifestando con ello una conducta descuidada en el desempeño de sus funciones previstas en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

### Sobre la sanción a imponer

Que, de conformidad a lo prescrito en los artículos 103° y 104° del Reglamento General de la LSC, se observa que el servidor no se encuentra dentro de ninguno de los eximentes ni atenuantes de responsabilidad administrativa disciplinaria que determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil;

Que, el artículo 90 de la LSC precisa que la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario, previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recurso humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta;

Que, el presente procedimiento administrativo disciplinario se inició con una propuesta de sanción de suspensión sin goce de haber, habiendo recomendado el Órgano Instructor imponer la sanción de suspensión de remuneraciones por treinta (30) días calendario al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**, al haberse determinado su responsabilidad administrativa;



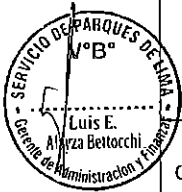


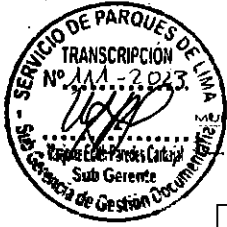
“Decenio de la Igualdad para hombres y mujeres”  
“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”



Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 de la LSC y la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el PAD, las entidades en cada caso deben contemplar no solo la naturaleza de la infracción, sino también los antecedentes del servidor, determinando la sanción aplicable en atención del artículo 87 de la citada ley, en el cual se señala las siguientes consideraciones a tener en cuenta:

<b>Criterios de graduación</b> Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC	<b>Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción</b>
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	La declaratoria de prescripción de procedimientos administrativos disciplinarios conlleva a la renuncia del poder sancionador otorgado por la Ley, dicha renuncia es consecuencia de la inacción de la Administración Pública, contraviniendo a los objetivos de la Entidad y al interés público.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se advierte la configuración de este elemento
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	El presunto infractor, abogado de profesión, desempeñaba sus funciones como Secretario Técnico de PAD, bajo el Decreto Legislativo N° 1057, por lo que debía conocer las disposiciones previstas en la LSC y su reglamento general, así como las funciones que le correspondía observar y la obligación de cumplir los plazos que prevé la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	El presunto infractor habría cometido falta administrativa al no haber emitido oportunamente el informe de precalificación respecto a: Eduardo Ernesto Valverde Ascencio, toda vez que en su calidad de Secretario Técnico de PAD, tenía la función de dirigir y/o realizar acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones, entre las cuales estaban efectuar el informe de precalificación dentro del plazo establecido por la norma.
e) La concurrencia de varias faltas	No se advierte la configuración de este elemento
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta	No se advierte la configuración de este elemento
g) La reincidencia en la comisión de la falta	No se advierte la configuración de este elemento
h) La continuidad en la comisión de la falta	No se advierte la configuración de este elemento





i) El beneficio ilícitamente obtenido	No se advierte la configuración de este elemento
j) Naturaleza de la infracción	No se advierte la configuración de este elemento
k) Antecedente del servidor	De acuerdo a lo señalado en el Informe de Órgano Instructor, se corrobora en el legajo personal del servidor CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS que, cuenta con sanciones administrativas disciplinarias registradas.
l) Subsanación voluntaria	No se advierte la configuración de este elemento
m) Intencionalidad en la conducta del infractor	No se advierte la configuración de este elemento
n) Reconocimiento de responsabilidad	No se advierte la configuración de este elemento

Que, asimismo, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto o ponderación<sup>3</sup>. Agregando además que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional;

Que, en tal sentido, se evidencia la existencia de la falta cometida por parte del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN COLLAS**, teniéndose que la negligencia no ha sido desvirtuada por el servidor en sus descargos presentados, por lo que corresponde a este órgano sancionador determinar la sanción que se le impondrá al citado servidor;

Que, mediante el informe emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor, se recomendó a esta Gerencia que se imponga la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE HABER DE TREINTA (30) DÍAS CALENDARIO**, en contra del servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, por la falta disciplinaria prevista en el inciso d) del artículo 85° de la LSC, no obstante, considerando los criterios de graduación del grado de jerarquía y la especialidad del servidor al ser ST PAD, las circunstancias en las que se comete la infracción que impidieron la facultad sancionadora del Estado, así como de los antecedentes de sanciones administrativas disciplinarias registradas en el legajo del referido servidor, este órgano sancionador estima que la sanción adecuada es la suspensión sin goce de haber por **TREINTA (30) días calendario**;

Que, por los fundamentos expuestos en los párrafos precedentes, este órgano sancionador determina que corresponde aplicar la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE HABER DE TREINTA (30) DÍAS CALENDARIOS** al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMAN**

<sup>(3)</sup> Fundamento 15 de la Sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. N° 2192-2004-AA/TC)





**COLLAS**, de conformidad con lo establecido en los artículos 88<sup>4</sup> y 90<sup>5</sup> de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia N° 10-2015-SERVIR-PE;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER DE TREINTA (30) DÍAS CALENDARIOS** al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS** por los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR** la presente Resolución al servidor **CARLOS OLIVIER HUAMÁN COLLAS**, para su conocimiento y los fines correspondientes.

**ARTÍCULO TERCERO.- PRECISAR** que los recursos administrativos contra el acto de sanción son los de Reconsideración o de Apelación, los que pueden interponerse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación. El Recurso de Reconsideración se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. El Recurso de Apelación se interpone ante la misma autoridad que expidió el acto para ser resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.

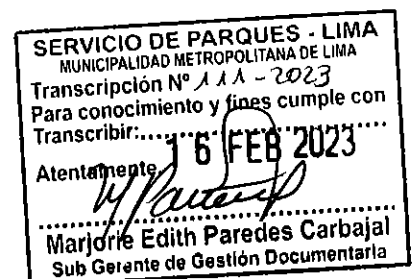
**ARTÍCULO CUARTO.- REMITIR** copia de la presente resolución a la Subgerencia de Recursos Humanos a fin de que proceda con la inscripción de la presente sanción disciplinario en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC y en el legajo personal del servidor.

**ARTÍCULO QUINTO.- DEVOLVER** los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de SERPAR LIMA, a fin de que, disponga su custodia y el archivo del expediente.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.**



 Luis E. Alayza Bettocchi  
Gerente de Administración y Finanzas  
Municipalidad Metropolitana de Lima



<sup>4</sup> Artículo 88.- Sanciones aplicables  
Las sanciones por fallas disciplinarias pueden ser:

- Amonestación verbal o escrita,
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- Destitución

<sup>5</sup> Artículo 90.- La suspensión y la destitución  
La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. (...)